

2026年4月施行！

# 「子ども・子育て支援金制度」 「女性活躍推進法の改正」 とは？



テスト会社  
テスト顧客名様

いつもお世話になっております。

今回は2026年（令和8年）4月より施行される、少子化対策の財源確保を目的とした「子ども・子育て支援金制度」の運用開始と、「女性活躍推進法」に基づく情報公表義務の大幅な拡大についてお伝えします。

## 1. 子ども・子育て支援金制度の創設

「こども未来戦略」の財源確保のため、2026年より新たな支援金制度が導入されます。全世代や企業が支援金を拠出し子育て施策の拡充に充てるもので、こどもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。

- ・ **徴収方法**：新税ではなく、公的医療保険（健康保険等）の保険料に上乗せして徴収されます。
- ・ **負担割合**：労使折半。
- ・ **開始時期**：2026年（令和8年）4月分の保険料（5月支給給与）から開始。
- ・ **負担額（目安）**：被用者保険に加入する従業員の場合、平均で月額550円程度の負担が見込まれます。2028年度には月額800円～1,000円程度（労使合計）まで段階的に引き上げられる見通しです。

令和8年度の支援金金額の推計（平均月額）

健保組合	被保険者一人当たり 約550円
国民健康保険	一世帯当たり 約300円
後期高齢者 医療制度	被保険者一人当たり 約200円

手取り額が減少するため、児童手当の拡充（所得制限撤廃・高校生まで延長）など、社会全体への還元策とセットで従業員へ周知することが重要です。

## 2. 女性活躍推進法の改正：情報公表義務の拡大

中堅・中小企業（従業員101人以上）に対し、より厳格な情報公表が義務付けられます。

- ・ **公表義務の拡大（101人～300人の企業）**：以下の2項目が必須公表となります。
  - 男女の賃金の差異（全労働者・正規・非正規の3区分）
  - 女性管理職比率 ※これらに加え、選択項目から1項目以上（計3項目以上）の公表が必要です。
- ・ **賃金差異公表の留意点**：男性に対する女性の平均賃金割合を算出します。数字のみが独り歩きしないよう、役職構成や勤続年数などの「背景説明」を併記することが、採用ブランディングにおいて不可欠です。
- ・ **認定制度と期限**：
  - 法律の有効期限は2036年3月末まで延長されました。
  - 優良認定「プラチナえるぼし」の要件に、更年期対策や不妊治療支援などの「女性の健康保持・増進」が追加される予定です。

### まとめ

今回の法改正は、企業のコスト増（支援金）と、情報の透明化（女性活躍公表）の双方を求めるものです。これらを別々の事象として捉えるのではなく、「柔軟な働き方を整え、多様な人材が活躍できる職場をすることで、結果として採用コストの抑制や離職率の低下、そして義務への対応にも繋がる」という視点が必要になります。

※こちらは2026年3月時点の情報です。

参考：

厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

こども家庭庁HP <https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>



山田太郎

MiG運営事務局（情報配信施策担当）  
〒150-0013  
東京都 渋谷区恵比寿  
ウノサワ東急ビル3F  
電話番号 03-5420-2711  
FAX番号 03-5420-2800

メルマガの解除